



Verlag Divosa Najaarscongres 2018

Publicatie datum: 28-11-2018

Ken je mij? **Verlag Najaarscongres 2018**

Pauline Krikke **'Een stad bloeit pas op als iedereen meedoet'**

Ernst Hirsch Ballin **'Zoek naar de bijzonderheid van mensen'**

Erik Dannenberg **'Inclusie, ook als het even niet uitkomt'**

Nik van Hoogstraten **'Laat mij gewoon werken!'**

René ten Bos **'Stop dienstverlening niet in een productiebedrijf'**

Foto **Impressie**

Download **Presentaties**

Colofon

Ken je mij?

Verslag Najaarscongres 2018

De arbeidsmarkt trekt aan en dat geeft niet alleen een boost aan de economie maar ook aan het sociaal domein. Hoe kunnen we daar slim gebruik van maken? Welke kansen, mensen en netwerken zijn er (opnieuw) te ontdekken? Tijdens het Divosa Najaarscongres 2018 ontdekken we samen met topsprekers zoals politicus Ernst Hirsch Ballin en denker des vaderlands René ten Bos de ongekende potentie in jouw sociaal domein. Lees hier het online verslag van het congres en volg de discussie via #divosacongres.



Moraya de Haan zingt de zaal toe: 'Ik ben meer dan Dossier 107'

‘Een stad bloeit pas op als iedereen meedoet’

Burgemeester Pauline Krikke opent het Divosa Najaarscongres in ‘haar’ stad. ‘We zijn in de Fokker Terminal, midden in Den Haag’, vertelt ze niet zonder trots. ‘En dat is eigenlijk heel toepasselijk. Ooit was dit een school voor luchtvaarttechniek. Hier werkten jongeren aan hun toekomstdromen.’ En daar draait het volgens Krikke ook om in het sociaal domein. Mensen kansen bieden om hun dromen te verwezenlijken.



In het kort

- **Burgemeester van Den Haag Pauline Krikke heet iedereen welkom in haar stad.**
- **Steden zijn van oudsher plekken waar mensen kansen krijgen om zich te ontwikkelen.**
- **Toch dreigt ook tweedeling; een grote groep mensen blijft achter.**
- **‘Wij’, het sociaal domein, hebben de plicht juist hen te leren kennen zodat iedereen zijn dromen kan verwezenlijken.**

Bloeiende stad

De Fokker Terminal staat volgens Krikke ook voor vakmanschap. ‘Scholing is belangrijker dan ooit in het sociaal domein’, stelt ze. ‘Veranderingen op de arbeidsmarkt gaan sneller dan ooit, ook de technologische.’ Toch zijn er ook zaken die altijd hetzelfde blijven. ‘Steden zijn van oudsher plekken waar mensen kansen krijgen. Waar ze zich kunnen ontwikkelen. Dat is de kracht van steden.’ Maar er schuilt ook gevaar, het gevaar van tweedeling. Niet iedereen kan meedoen met die snelle ontwikkelingen. Terwijl een stad pas bloeit als iedereen meedoet. Ook mensen die niet meer weten wat hun talenten precies zijn omdat die talenten zijn ondergesneeuwd door problemen.

"We kunnen het ons niet permitteren dat we mensen niet kennen en dat zij ons niet kennen."

Kennen we de mensen in de stad?

'Aan ons, aan het sociaal domein, is het de uitdaging om deze mensen te vinden. Zodat zij hun talenten weer kunnen vinden.' Krikke vraagt zich af hoe goed ons dat lukt? Ze verwijst naar de titel van het congres 'Ken je mij?' 'Kennen wij de mensen in de stad? In de samenleving? Kennen zij ons? Weten zij ons te vinden?' Daar ligt de uitdaging volgens de burgemeester van Den Haag. 'We kunnen het ons niet permitteren dat we mensen niet kennen en dat zij ons niet kennen. Want alleen door mensen echt te kennen, kunnen we hen een kans bieden om hun dromen te verwezenlijken.'

‘Zoek naar de bijzonderheid van mensen’

‘Doe toch normaal!’ In de jaren ‘70 zei je daarmee dat iemand aan de heersende normen moest voldoen. Inmiddels kent deze geveugelde uitspraak een andere lading. Ernst Hirsch Ballin beschrijft het als: ‘wees toch aangepast’. En in die duiding schuilt een gevaar voor de samenleving.



In het kort

- **‘Pas je aan’, is de maatschappelijke tendens. Dat staat haaks op mensen kennen en accepteren.**
- **Het is gevaarlijk om op basis van algoritmen voor gedragspatronen beslissingen te nemen. Dat is de illusie van een perfecte beheersbaarheid.**
- **Het toepassen van wetten en regels, betekent niet dat je moet stoppen met nadenken.**

Bezorgdheid

‘Ken je mij?’ In de vraag klinkt scepsis door, vindt de hoogleraar staats- en bestuursrecht. ‘Jullie cliënten in het sociaal domein weten immers niet zeker of er écht oog is voor hun talenten’, waarschuwt hij het publiek. ‘In de vraag ligt ook een zekere bezorgdheid: kun je mij wel echt accepteren?’ Want de maatschappelijke tendens is: pas je aan, doe normaal. En in hoeverre kun je dan mensen accepteren voor wie zij zijn, vraagt Hirsch Ballin zich af.

‘Ken je mij? In de vraag ligt ook een zekere bezorgdheid: kun je mij wel echt accepteren?’

Zoek het bijzondere

‘Mensen accepteren in hun bijzonderheid’, noemt hij het. Maar hoe komen we zo ver? Zijn er verfijndere regels nodig, moeten we mensen in het gareel houden (‘doe toch normaal’), trekken we onze handen af van mensen die niet meewerken aan hun inburgering? We zijn gericht op algemene regels, maar die moeten geen dwangbuis worden voor

onze handelingen.

Het toepassen van wetten en regels, betekent niet dat je moet stoppen met nadenken. Als een wetsregel zwaar drukt op een beschermenswaardig belang, dan moeten we een andere oplossing zoeken. Dat noemt Hirsch Ballin billijkheid. Maar, waarschuwt hij, als we beslissingen enkel baseren op concrete situaties, dan ligt willekeur op de loer. 'Als je een beslissing neemt die afwijkt van de hoofdregel, dus eentje genomen naar billijkheid, vraag je dan af of je in een vergelijkbare situatie eenzelfde beslissing zou nemen. Dat levert vuistregels op voor het gebruikmaken van je discretionaire bevoegdheid. Het mag namelijk niet zo zijn dat de regels onherkenbaar worden.'

'Het toepassen van wetten en regels, betekent niet dat je moet stoppen met nadenken.'

Niet eindeloos verfijnen

Regels en processen rond informatievoorziening kunnen ons ver brengen. Wel moeten we oppassen met het eindeloos verfijnen van regels, vindt Hirsch Ballin. Daar waar je niet verder kunt verfijnen, ontstaat discretionaire ruimte. Daarin is aandacht nodig voor iemands leefsituatie. De vraag 'ken je mij' draait om verfijning van kennis van mensen en hun situatie. Hiervoor kunnen we big data gebruiken, maar de menselijke inschatting blijft nodig. Het is gevaarlijk om op basis van algoritmen voor gedragspatronen beslissingen te nemen. Dat is de illusie van een perfecte beheersbaarheid.

Hirsch Ballin ziet het als een fundamentele kwestie van onze tijd: de pathologische druk om tot eenduidigheid te komen. Als iets niet duidelijk is, dan denken we dat er wordt gelogen of gecomplooteerd. Er heerst onzekerheid. Hij illustreert dit met het voorbeeld van Mark Rutte die tijdens het verkiezingsdebat werd gevraagd of hij met zekerheid kon voorkomen dat er nog een euro naar de Grieken zou gaan. Daarvoor moest hij op de rode of groene knop drukken. Elke keuze was fout geweest, maar als Rutte gezegd had dat hij niet wilde drukken, dan zouden mensen hem verwijten dat hij onduidelijk is.

'We hebben een diverse samenleving, hyperdivers. Maar die term gebruiken we niet, omdat mensen dat onveilig vinden.'

Hyperdivers

Die neiging tot eenduidigheid zien we ook in het sociaal domein. 'Van immigranten verwachten we dat ze assimileren, van mensen met een beperking dat ze hun eigen broek ophouden.' De Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid, waar Hirsch Ballin lid van is, benadrukt steeds weer de verschillen in kennis en vaardigheden tussen mensen. Deze verschillen maken dat je geen overzichtelijke samenleving kunt creëren, stelt hij. 'We hebben een diverse samenleving, hyperdivers. Maar die term gebruiken we niet, omdat mensen dat onveilig vinden.'

Download

De volledige tekst van de speech: [Ernst Hirsch Ballin over sociale groei](https://www.divosa.nl/sites/default/files/divosa-najaarscongres-2018-speech-ernst-hirsch-ballin.pdf) (<https://www.divosa.nl/sites/default/files/divosa-najaarscongres-2018-speech-ernst-hirsch-ballin.pdf>) (pdf, 359 kB)

‘Inclusie, ook als het even niet uitkomt’

‘We zijn een grote groep mensen in de samenleving uit het oog verloren’, zegt Erik Dannenberg, voorzitter van Divosa. Ongekend talent in het sociaal domein, noemt hij hen. Het is hoog tijd om ze te leren kennen, zodat ook zij weer mee kunnen doen.’



In het kort

- Mensen zonder werk zijn we uit het oog verloren.
- Hoog tijd om hen te leren kennen, zodat ook zij weer mee kunnen doen.
- Ook in slechte tijden moeten we investeren in mensen zonder werk.

Trots gevoel

‘8,8 miljoen Nederlanders tussen de 15 en 75 hebben werk. Dat is ruim twee derde van de beroepsbevolking’, begint Dannenberg zijn pleidooi. ‘Werk geeft ons niet alleen inkomen, maar ook een trots gevoel, een sociaal netwerk en zingeving. Dus wie op straat komt te staan, verliest daarmee ook een deel van zijn identiteit.’

Tijdens de crisis van tien jaar geleden overkwam dit een grote groep in de samenleving. ‘Toen zijn we ze uit het oog verloren’, stelt de voorzitter. ‘Nu het economisch weer goed gaat, verwachten we dat ze weer volop meedoen.’

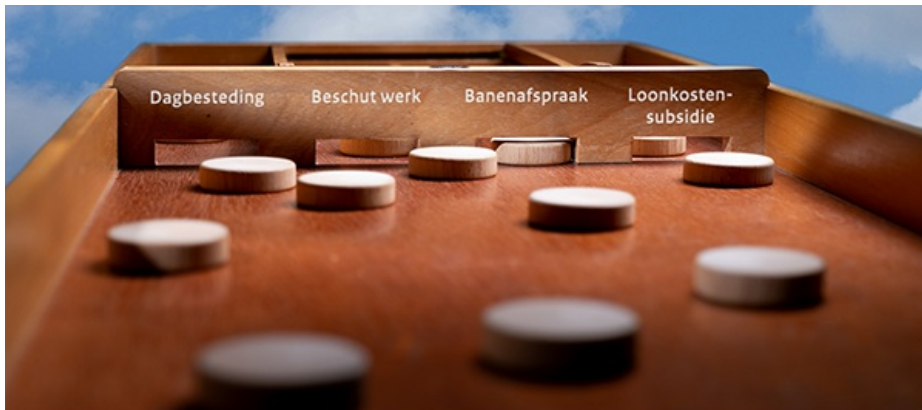
Dannenberg vergelijkt dit met de reservebank van een voetbalteam. Deze spelers worden toefit gehouden om elk moment in te springen. Deze ‘training’ hebben veel mensen die thuiszitten niet gehad. En daar moet verandering in komen. ‘We mogen het ongekend talent van zo’n grote groep niet onbenut laten.’

‘We mogen het ongekend talent van zo’n grote groep niet onbenut laten.’

Dipfonds

Om deze verandering voor elkaar te krijgen, stelt Dannenberg een aantal actiepunten voor. Zodat iedereen vanaf nu

Sjoelbak



Ook pleit Dannenberg voor 'simpel switchen' tussen regelingen. Hij vergelijkt het huidige systeem met een sjoelbak. 'Als je de schijf in een vak schuift, kan hij daar niet meer uit. Zo gaat het ook bij de regelingen in het sociaal domein. Iemand in dagbesteding kan bijna niet overstappen naar beschut werk. Dat moet anders.' Ook stelt hij voor om big data te gebruiken, samen te werken met ondernemers en zorgvuldig onze woorden te kiezen.

Stay connected

Ten slotte vindt Dannenberg het belangrijk dat we met elkaar in contact blijven: 'Stay connected. We mogen zo'n grote groep in onze samenleving nooit meer zo verwaarlozen. Dat begint bij mensen kennen, want uiteindelijk moet iedereen kunnen meedoen.'

'We mogen zo'n grote groep in onze samenleving nooit meer zo verwaarlozen.'

Download

Presentatie: [Ken je mij? Ontdek het ongekend talent in het sociaal domein](#)

(https://www.divosa.nl/sites/default/files/divosa-najaarscongres-2018-presentatie-erik-danneberg_o.pdf) (Erik Dannenberg, november 2018 | pdf, 4 MB)

Nik van Hoogstraten

‘Laat mij gewoon werken!’

Deze noodkreet deed Nik van Hoogstraten een paar jaar geleden in zijn brief aan staatssecretaris Jetta Klijnsma. Toen hij twee jaar was, liep Nik hersenletsel op met grote gevolgen. Maar zijn dyslexie, dyscalculie en epilepsie vormen voor Nik geen belemmering. ‘Mijn onzekerheid was mijn grootste beperking.’



In het kort

- Ik heb een beperking maar voel me niet beperkt.
- Voor vrijwilligerswerk kreeg ik complimenten. Maar als ik betaald moest worden, was mijn werk niet nuttig genoeg.
- Geef mensen met een beperking een kans om hun talent optimaal te benutten.

Nooit meedoen

De artsen hadden hem al opgegeven, maar de tweejarige Nik overleefde zijn ziekte. Zijn doorzettingsvermogen loopt als een rode draad door zijn leven. Na het ziekenhuis kwam Nik terecht in een internaat; eens in de 14 dagen mocht hij naar huis. Met gedragsproblemen en moeite met lezen en schrijven kwam Nik terecht op het speciaal onderwijs. Hij zou nooit mee kunnen doen in de maatschappij.

Ik wil werken

Maar Nik gaf niet op. Hij voelde zich niet beperkt, wilde naar het regulier onderwijs. Elke dag blokte hij voor zijn mbo-diploma. Dat haalde hij niet; voor het vak Nederlands kon hij niet slagen. Gelukkig ging het op sociaal vlak een stuk beter. Nik was inmiddels 25, kreeg een relatie met Jan en had genoeg vrienden. Maar door zijn hersenletsel maakte Nik hoge kosten en rondkomen met een Wajonguitkering was lastig. Nik wilde werken. De brandbrief aan Klijnsma leverde hem heel veel aandacht op. Helaas zat een baan er nog steeds niet in. ‘Voor vrijwilligerswerk kreeg ik altijd veel complimenten. Maar als ik betaald moest worden, was mijn werk niet nuttig genoeg.’

'Voor vrijwilligerswerk kreeg ik altijd veel complimenten. Maar als ik betaald moest worden, was mijn werk niet nuttig genoeg.'

Niet meer verdienen

De aandacht voor zijn brief bracht Nik op een idee. Hij richtte een stichting op om mensen met een beperking te verbinden met het bedrijfsleven. Stichting Raket werd een feit en draait tot op de dag vandaag. Maar op een gegeven moment kon Niks bedrijf niet verder groeien. Van de Participatiewet mocht Nik niet meer verdienen. Nog steeds leefde hij onder de armoedegrens.

Nog een boze brief

Daarom kreeg Mark Rutte deze keer een boze brief. De premier bood Nik daarop een baan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wauw, daar heb ik altijd van gedroomd, dacht Nik. Ik ben zolang tegengewerkt door SZW, nu kan ik mensen met een beperking een kans geven om hun talenten te benutten. Nu is Nik ambassadeur diversiteit en inclusie, een functie die hem op het lijf geschreven is. 'Ik denk dat er nog veel meer mogelijk is.'

René ten Bos

‘Stop dienstverlening niet in een productiebedrijf’

Ken je mij? Het is eigenlijk de oudste vraag die er is, stelt René ten Bos, hoogleraar en Denker des Vaderlands. Sinds mensen vragen stellen, denken zij na over de vraag wat een gemeenschap is, wat inclusie is en hoe het zit met in- en uitsluiting. En die reflecties zijn één op één te vertalen naar het sociaal domein anno 2018.



In het kort

- **Bureaucratie dwingt solidariteit af.**
- **Bij het maken van producten hoef je je persoonlijkheid niet in te zetten, bij het verlenen van diensten wel.**
- **We moeten diensten niet als producten zien, dat is slecht voor de samenleving.**

Gemeenschap

‘De oude Grieken hadden een vrij beperkte kijk op het fenomeen gemeenschap’, zegt Ten Bos. ‘Een kleine groep welgestelde, witte mannen vormden die gemeenschap. In de loop van de tijd werd die groep groter en kwamen vrouwen, slaven en vreemdelingen bij de gemeenschap. Onze opvatting over wat inclusief is, wordt steeds breder. Daar kleeft ook een nadeel aan, want; als iedereen er bij kan horen, wat hebben we dan gemeen met elkaar?’

‘Onze opvatting over wat inclusief is, wordt steeds breder.’

Gehoorzamen

Om antwoord te krijgen op die vraag moeten we terug naar de vraag waarom een mens überhaupt bij een gemeenschap wil horen. Het antwoord is basaal: een gemeenschap beschermt het individu. Dat geldt ook voor de grootste vorm van gemeenschap: de staat. Die moet bescherming bieden. En daar wil de staat wel iets voor terug; gehoorzaamheid. ‘Erbij

willen horen betekent ook dat je gehoorzaam bent, dat je je een beetje aanpast.'

Bureaucratie zorgt voor solidariteit

Wat daar uit voortvloeit is bureaucratie, veel mensen hebben er moeite mee. Er is bijna niemand, ook in de zaal van het congres niet, die durft te zeggen dat hij ervan houdt. 'Toch zorgt juist bureaucratie ervoor dat we solidair met elkaar kunnen zijn', zegt Ten Bos. Want door belasting te betalen, betalen we zorg voor anderen. Ook voor mensen die we niet kennen. 'Je hoort tegenwoordig vaak een pleidooi voor empathie, maar mensen zijn van nature niet empathisch met vreemden. Bureaucratie dwingt dat af. Het zorgt voor solidariteit. En eigenlijk vindt Ten Bos dat een veel natuurlijker concept. 'Door belasting te betalen ben ik solidair met mensen die ik niet ken.'

'Als je echt iets wilt bereiken, moet je toch vaak ook iets van je persoonlijkheid naar voren laten komen.'

Spanningsveld

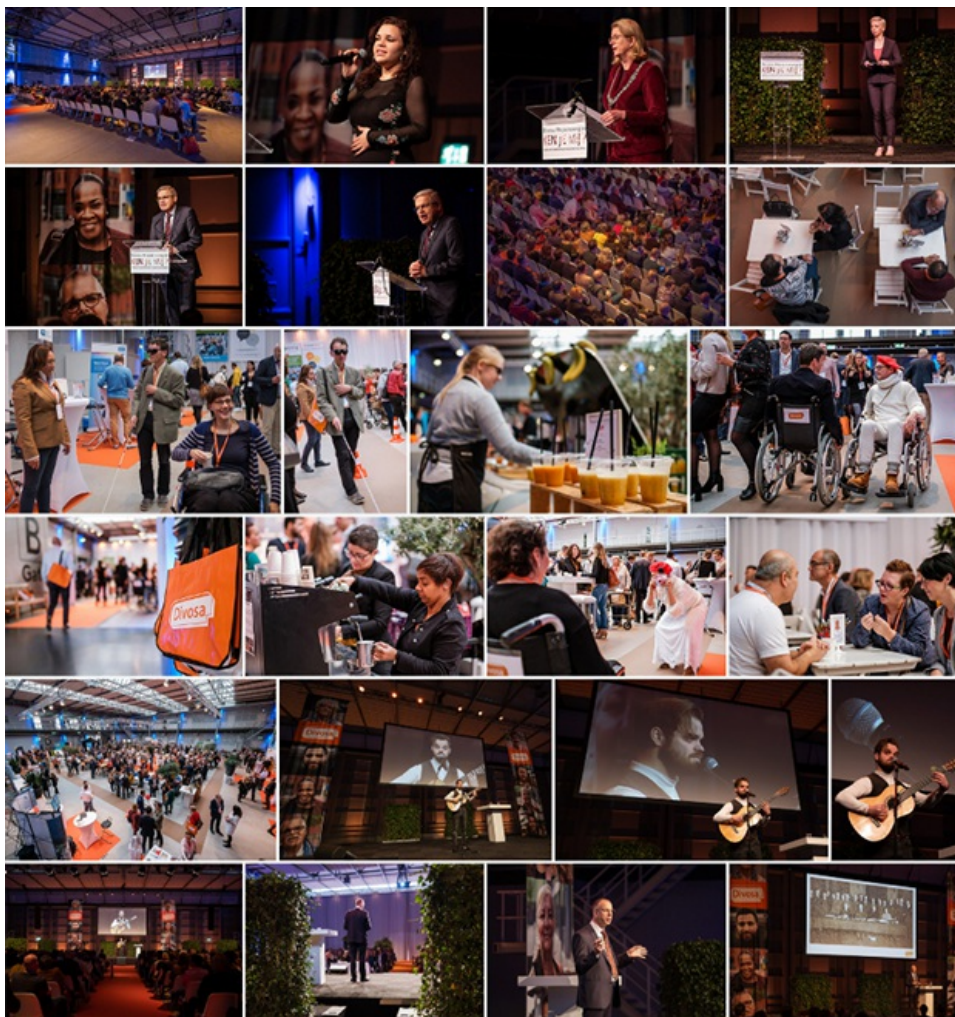
Maar Ten Bos ziet ook de keerzijde van bureaucratie. Het zorgt voor een strikte scheiding tussen de persoon van iemand en diens functie. 'Daar zit een spanningsveld.' Als je alleen maar in functie blijft, verandert er nooit iets. Als je echt iets wilt bereiken, moet je toch vaak ook iets van je persoonlijkheid naar voren laten komen. Zonder die persoonlijke aandacht, ontstaat het monster van de bureaucratie. Ten Bos noemt het voorbeeld van een studente die voor studiefinanciering een handtekening van haar overleden ouders nodig heeft. 'Dan gaat het mis.'

Stop dienstverlening niet in een productiebedrijf

Bij de vraag of je vanuit je persoon of vanuit je functie moet handelen kun je een onderscheid maken tussen producten en diensten. Bij het maken van een product kun je je persoonlijkheid nagenoeg uitschakelen. Bij een dienst is dat anders, daar gaat het wél om de persoonlijkheid van de dienstverlener. Het onderscheid tussen dienst en product is ontzettend belangrijk voor een gemeenschap. We proberen diensten te veel in een productiebedrijf te stoppen. 'Dat is slecht voor de burgers, slecht voor de professionals en voor de gemeenschap.'

Foto

Impressie



[Klik op de foto-impressie om naar het album in Flickr te gaan.](#)

Presentaties

Hier vind je een selectie van de presentaties van het plenaire programma en de workshops.

Plenaire sprekers

- Ernst Hirsch Ballin over sociale groei (<https://www.divosa.nl/sites/default/files/divosa-najaarscongres-2018-speech-ernst-hirsch-ballin.pdf>) (volledige tekst van de speech | pdf, 359 kB)
- Ken je mij? Ontdek het ongekend talent in het sociaal domein (https://www.divosa.nl/sites/default/files/divosa-najaarscongres-2018-presentatie-erik-danneberg_o.pdf) (Erik Dannenberg, november 2018 | pdf, 4 MB)

Workshops

- 1.1 Informatie delen niet de foto maar de film (https://www.divosa.nl/sites/default/files/1.1_informatie_delen_niet_de_foto_maar_de_film.pdf) (pdf, 577 kB)
- 1.3 Van onderwijs naar werk (https://www.divosa.nl/sites/default/files/1.3_van_onderwijs_naar_werk.pdf) (pdf, 1,2 MB)
- 1.4 Eenvoudig maatwerk voor kwetsbare burgers (https://www.divosa.nl/sites/default/files/1.4_eenvoudig_maatwerk_voor_kwetsbare_burgers.pdf) (pdf, 907 kB)
- 1.5. Parttime werken in de bijstand (https://www.divosa.nl/sites/default/files/1.5_parttime_werken_in_de_bijstand.pdf) (pdf, 2,2 MB)
- 1.6 HalloWerk (https://www.divosa.nl/sites/default/files/1.6_hallowerk.pdf) (pdf, 2,2 MB)
- 1.7 Methodische kandidaatontwikkeling 2.0 (https://www.divosa.nl/sites/default/files/1.7_methodische_kandidaatontwikkeling_2.0_gemeente_den_haag_wsp.pdf) (pdf, 1,1 MB)
- 1.8 Schuldenlabo70 - JPF (https://www.divosa.nl/sites/default/files/1.8_schuldenlabo70_-_jpf.pdf) (pdf, 1,7 MB)
- 1.9. Sociaal Hospitaal (https://www.divosa.nl/sites/default/files/1.9_sociaal_hospitaal.pdf) (pdf, 1,9 MB)
- 1.10 en 2.12 De Bedoeling (https://www.divosa.nl/sites/default/files/1.10_en_2.12_de_bedoeling.pdf) (pdf, 269 kB)
- 2.1 Het optimale re-integratiepad (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.1_het_optimale_re-integratiepad.pdf) (pdf, 1,9 MB)
- 2.2 Klant in Beeld Divosa (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.2_klant_in_beeld_divosa.pdf) (pdf, 1,7 MB)
- 2.2 Longread Klant in Beeld (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.2_longread_klant_in_beeld.pdf) (pdf, 1,6 MB)
- 2.3 Voorbij de traditionele arbeidsbemiddeling (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.3_voorbij_de_traditionele_arbeidsbemiddeling.pdf) (pdf, 4,1 MB)
- 2.5. Efficiency en effectiviteit door informatiegestuurd werken (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.5_efficiency_en_effectiviteit_door_informatiegestuurd_werken.pdf) (pdf, 474 kB)
- 2.7 Werkzoekenden matchen met werk (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.7_werkzoekenden_matchen_met_werk.pdf) (pdf, 1,8 MB)
- 2.8 Wie is er bang voor de AVG? (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.8_wie_is_er_bang_voor_de_avg.pdf) (pdf, 254 kB)
- 2.8 AVG - Niveaus van informatie-uitwisseling (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.8_avg_-_niveaus_van_informatie-uitwisseling.pdf) (pdf, 96 kB)
- 2.8 AVG - Vragen over beperkingen | workshopversie (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.8_avg_-_vragen_over_beperkingen_workshopversie.pdf) (pdf, 86 kB)
- 2.9. Psychisch kwetsbaar en een uitkering, wat werkt? (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.9_psychisch_kwetsbaar_en_een_uitkering_wat_werkt.pdf) (pdf, 700 kB)
- 2.10 Open innovatie met burgers, ondernemers en collega's (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.10_open_innovatie_met_burgers_ondernemers_en_collegas.pdf) (pdf, 1,3 MB)
- 2.11 Schuldenlabo70 (https://www.divosa.nl/sites/default/files/2.11_schuldenlabo70.pdf) (pdf, 3,9 MB)

Colofon

Divosa

Koningin Wilhelminalaan 5 | 3527 LA Utrecht

Postbus 2758 | 3500 GT Utrecht

030 - 233 23 37

info@divosa.nl (<mailto:info@divosa.nl>)

www.divosa.nl (<https://www.divosa.nl>)

Tekstredactie

Chrisje Meima (Divosa)

Ingrid Huisman (Divosa)

Rob Vermeulen (Divosa)

Fotografie

Rob ter Bekke

Video

Rob Vermaas

Contentmanagement

Jasja van Moorsel (Divosa)

Versie

november 2018